

## Relations industrielles Industrial Relations



## Resúmenes

Volume 54, numéro 3, 1999

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/051256ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/051256ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

### Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

### ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

### Citer ce document

(1999). Resúmenes. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 54(3), 609–612.  
<https://doi.org/10.7202/051256ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1999

Cet document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

**é**rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

## Resúmenes

---

### *Articulación institucional y orientación del sistema de formación profesional en Quebec*

JEAN CHAREST

El sistema quebequense de formación profesional ha conocido cambios importantes durante los años noventa. La nueva articulación institucional de este sistema ha sido travesada de múltiples influencias políticas y económicas, de las que una de las características mayores es la participación sostenida de los actores principales de las relaciones industriales. Nosotros proponemos aquí un análisis de lo que nombramos como la modernización del sistema de formación profesional en Quebec al retrasar las orientaciones del comienzo y su lógica sobre entendida, al identificar las influencias exteriores que permitieron especificar la experiencia quebequense y al concluir sobre los principales desafíos que confrontaban los actores.

### *La función de la formación y el desarrollo de la mano de obra y la innovación difusa: Algunas pistas de reflexión y de acción*

RÉAL JACOB

El autor busca en este documento establecer un paralelo entre la evolución del contexto de los negocios de las organizaciones y la renovación de la función de la formación y el desarrollo de la mano de obra. Uno de los principales desafíos de los intervinientes en este campo reside por lo tanto en la capacidad de estos de movilizar las estrategias de aprendizaje que favorecen la sinergia entre los conocimientos tácitos y explícitos facilitando así la creación de nuevos conocimientos colectivos que son la base de la innovación difusa.

### *Hacia una formación continua de la mano de obra*

COLLETE BERNIER

En este texto, el autor se pregunta si las prácticas recientes de las empresas quebequenses en el campo de la formación de la mano de obra son del tipo que desarrollarán los conocimientos de la dicha mano de obra. Para responder

a esta pregunta, se examina las innovaciones en el campo de la formación de las empresas preguntándose si están en línea con el objetivo de una formación continua de la mano de obra. El examen nos lleva en un principio a analizar la dinámica de las innovaciones en el campo de la formación de la mano de obra dentro de las empresas, después el análisis se realiza sobre las conexiones que estas mantienen con la organización del trabajo, sobre las relaciones que estas inducen entre la escuela y la empresa y, finalmente, sobre la localización de tal formación en el tiempo. Si el autor concluye a un cambio radical en las practicas de la formación de la mano de obra de las empresas, se notan por tanto que estos cambios son aun muy basados en los objetivos de productividad de la empresa y se inscriben muy poco dentro del sentido de una verdadera formación continua de la mano de obra.

### ***Implicaciones de las pequeñas unidades de negociación y los sindicatos en las disputas durante la negociación: Una mirada al futuro***

ROBERT HEBDON, DOUGLAS HYATT Y MAURICE MAZEROLLE

Usando una base de datos bastante grande de unidades de negociación pequeñas y grandes, este documento examina las implicaciones para el proceso de disputas de la de negociación colectiva de la evolución de unidades de negociación mas pequeñas y el movimiento hacia formas no tradicionales de representación. Se encontró que las unidades de negociación mas pequeñas así como los sindicatos independientes en los sectores publico y privado tienen una tendencia a resolver los problemas mas regularmente sin llegar a una condición de conflicto. Esta información soporta a aquellos que suponen un origen colaborativo a tales organizaciones. Estos resultados sugieren que el movimiento hacia unidades de negociación mas pequeñas y hacia una representación laboral mas independiente resultara en una mas elevada tasa de negociaciones concretizadas en el futuro. Sin embargo, una reducida tasa de conflicto no trae como consecuencia la minimización de este. Se encontró evidencia de un cambio de la expresión colectiva del conflicto a través de huelgas por ejemplo, hacia expresiones mas individuales. Por lo tanto en el futuro, deberá haber una necesidad mas importante de sistemas de resolución de los conflictos.

### ***Resolución de conflictos: La interdependencia percibida entre los objetivos los modelos de interacción***

DEAN TJOSVOLD Y MOTOHIRO MORISHIMA

Este estudio identifica comportamientos y percepciones de individuos involucrados que afectan el proceso de resolución de conflictos. Basado en un

estudio de los conflictos, este análisis propone que los objetivos cooperativos promueven la consideración directa y abierta de las posiciones opuestas lo que lleva a soluciones de calidad desarrolladas de manera eficiente. La empresa y los representantes laborales de dos grandes compañías en el medio forestal en el oeste canadiense fueron cuestionadas acerca de conflictos en las relaciones que fueron resueltas dentro del comité de negociación y aquellas que no lo fueron. Primero describieron en detalle un conflicto reciente y después contestaron a un número de preguntas que permitieron codificar el incidente. Los resultados de una evaluación de las ecuaciones estructurales y el análisis de los datos cualitativos sugieren que el método cooperativo permite discusiones abiertas sobre los puntos de vista divergentes de las partes, lo que a su vez resulta en soluciones integradas de alta calidad. Sin embargo, dentro de las metas competitivas de la negociación, la empresa y los representantes laborales trabajan de manera cerrada y por lo tanto no pudieron llegar a una solución integrada de manera eficiente. Si el marco se repite, este puede ayudar a estructurar interdependencias cooperativas y a guiar el tipo de entrenamiento necesario para la correcta resolución de los conflictos.

***De un sistema de paga basado en el tipo de empleo a un sistema de paga basado en los conocimientos y experiencia del trabajador en establecimientos sindicalizados: Un estudio comparativo de tres plantas de producción***

KENNETH MERICLE Y DONG-ONE KIM

Analizando las experiencias de tres plantas de producción sindicalizadas, este estudio examina dos temas que han sido poco analizados en la literatura: El salario basado en los conocimientos y la experiencia en organizaciones sindicalizadas y la transición de la paga basada en el tipo de empleo realizado hacia la paga basada en los conocimientos y experiencia del trabajador. Los tres casos demuestran variantes importantes, particularmente en los detalles de la aplicación de los nuevos sistemas de paga y del medio de trabajo en el cual el sistema se ha implementado. Estos casos demuestran que el sistema de paga por conocimientos y experiencia puede ser bien implementado en plantas de producción sindicalizadas que existen desde hace ya algún tiempo bajo el sistema de paga del modelo de Taylor y que están enmarcadas por un fuerte contrato de trabajo. Específicamente, se encontró que el nuevo sistema de paga puede ser introducido aun y cuando la empresa retiene un número importante de clasificaciones laborales y aun y cuando la ancianidad se presenta como obstáculo al desarrollo del sistema.

## *El desarrollo de actitudes flexibles en la industria del papel en Canadá*

MICHAEL R. SMITH

Es comúnmente reconocido que la seguridad económica y las políticas administrativas que fomentan la confianza de los trabajadores, ambas, aumentan la disponibilidad de los trabajadores a ser flexibles en cuanto a sus horarios de trabajo y otras condiciones del mismo que permiten una mejor competitividad en los mercados internacionales. Estas suposiciones, sin embargo, se apoyan en pruebas indirectas, – la aparente relación entre las organizaciones nacionales de protección y seguridad económica en ciertos países y la mejor eficiencia de los trabajadores así como su mejor flexibilidad al cambio –, o en una serie de estudios de dudosa calidad. La información en este artículo fue analizada de un muestreo representativo de los empleados de la industria del papel en Canadá. Los resultados producen solamente un soporte muy ligero ha aquellos que pretenden que los efectos de la seguridad económica y la confianza tienen algún efecto en las relaciones obrero-patronales, lo que sugiere una modificación del modelo standard de interpretación.

Actes du XXXIV<sup>e</sup> congrès de l'Association canadienne des relations industrielles

Proceedings of the XXXIV<sup>th</sup> Conference of the  
Canadian Industrial Relations Association

### **LES TRANSFORMATIONS DE L'EMPLOI ET DES MILIEUX DE TRAVAIL**

### ***THE CHANGING NATURE OF WORK, EMPLOYMENT AND WORKPLACE RELATIONS***

Sous la direction de / Edited by  
PAUL-ANDRÉ LAPORTE, ANTHONY E. SMITH, DIANE VEILLEUX

ACRI/CIRA, Département des relations industrielles  
Université Laval, Québec, Qc, Canada, G1K 7P4  
tél. (418) 656-2468 téléc./fax (418) 656-3175  
Diane.Gendron@rlt.ulaval.ca

1 vol., 1998, 218 p., 35 \$, ISBN 0-9694230-9-8  
<http://www.business.mcmaster.ca/cira/>